

調 查 報 告

壹、案由：據訴，衛生福利部澎湖醫院薦任第8職等總務室黃主任，於107年辦理「中正院區停車場停車設備租賃」財務採購案複驗案，被院方以「未積極辦理」等事由記過2次、107年考績丙等，並於108年2月遭調離主管職轉任精神科生活輔導員等處置過程似有不公，且澎湖醫院內部管理上疑有特定人員長期出勤狀況異常、主管人員多次於公開場合言語怒斥、指責及拍桌構成職場霸凌情形等情，究實情如何及澎湖醫院採購案件有無違失情形，均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本案緣於民眾陳情，經調閱衛生福利部（下稱衛福部）、衛福部澎湖醫院（下稱澎湖醫院）卷證資料¹，並於110年1月27日赴澎湖醫院中正院區停車場履勘、同年3月2日詢問澎湖醫院總務室黃主任、時任薛秘書及3月10日詢問院長匡勝捷等主管人員，再就案情待釐清部分，經衛福部與澎湖醫院於110年3月29日至6月25日期間陸續補正資料²，已調查竣事。經調查發現，澎湖醫院辦理採購案件存有多項違失、未依「行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點」訂定勤惰管理制度及抽查出勤、違法解僱勞工、濫用政風資源、特定科室離職率連年居高，以及職場霸凌等情形，衛福部依據「衛生福利部處

¹ 衛福部110年1月26日衛部管字第1100102790號函、澎湖醫院110年2月18日澎醫人字第1100000467號函。

² 衛福部110年4月7日衛部管字第1103260717號函、澎湖醫院110年3月29日澎醫人字第1100001277號函、同年4月15日澎醫人字第1101001357號函、同年4月21日澎醫政字第1101001403號函，及相關E-MAIL補正文件。

務規程³」及「衛生福利部各醫院組織準則⁴」等規定，就澎湖醫院負有指揮監督之責，然本案澎湖醫院爭議事件經媒體於108年2月間報載後，衛福部雖於108年5月派員訪查，卻未察以上異常，儘早遏止歪風，迄本院110年調查期間尚存諸多違失，該部難辭其咎。茲臚列調查意見如下：

一、衛生福利部澎湖醫院107年辦理停車場設備租賃採購案驗收程序，主驗人員薛秘書未依政府採購法及契約規定辦理驗收，以契約所無規定，認定驗收不合格，復以非可歸責於廠商、機關內部責任查處事由，拒絕於複驗紀錄核章，致複驗結果未能確定長達4個月，惟該期間設備均已啟用。迄至該院政風報告查無廠商違失，建議儘速依法續辦，方簽認複驗紀錄。本案驗收爭議肇因於主驗人認知錯誤，徒耗行政資源於內部究責、貽誤驗收付款，違反政府採購法及採購人員倫理準則甚劇，有失政府公信，核有違失，相關採購制度亟待檢討改進；衛生福利部訪而未察，顯有怠失

(一)依據政府採購法第71條規定：「驗收時應由機關首長或其授權人員指派適當人員主驗，通知接管單位或使用單位會驗。」政府採購法施行細則第91條第1項規定：「機關辦理驗收人員之分工如下：一、主驗人員：主持驗收程序，抽查驗核廠商履約結果有無與契約、圖說或貨樣規定不符，並決定不符時之處置。……」政府採購法第72條第1項及第2項規定：「機關辦理驗收時應製作紀錄，由參加人員會同簽認。驗收結果與契約、圖說、貨樣規定不符者，應

³「衛生福利部處務規程」第2條規定：「部長綜理部務，並指揮、監督所屬機關(構)及人員……。」第6條規定：「綜合規劃司掌理事項如下：……本部與所屬機關……績效之評估及考核……。」

⁴「衛生福利部各醫院組織準則」第1條規定：「衛生福利部為辦理民眾衛生醫療保健業務，特設所屬各醫院，為四級機構，並受本部指揮監督。」

通知廠商限期改善、拆除、重作、退貨或換貨。其驗收結果不符部分非屬重要，而其他部分能先行使用，並經機關檢討認為確有先行使用之必要者，得經機關首長或其授權人員核准，就其他部分辦理驗收並支付部分價金。」復依採購人員倫理準則第2條第1項規定：「本準則所稱採購人員，指機關辦理本法採購事項之人員。」第3條規定：「採購人員應致力於公平、公開之採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質，並促使採購制度健全發展。」第4條規定：「採購人員應依據法令，本於良知，公正執行職務，不為及不受任何請託或關說。」第5條規定：「採購人員辦理採購應努力發現真實，對機關及廠商之權利均應注意維護。對機關及廠商有利及不利之情形均應仔細查察，務求認事用法允妥，以昭公信。」第7條規定：「採購人員不得有下列行為：三、不依法令規定辦理採購。四、妨礙採購效率。五、浪費國家資源。……」

(二)經查，「中正院區停車場停車設備租賃」財物採購案，有關停車設備「回復型檔桿」，規定如下：

- 1、契約文件相關規定：「投標標價清單-項目24：共計6支，單價600小計3,600元。」、「招標規格審查表-二十：數量6支，尺寸：H=750mm(公差正負5%)，材質：高韌性耐衝擊塑膠+反光貼紙，固定：3組螺絲固定，特性：一體成型，可回復，反光效果佳。」、「整體施工計畫書7.1.3施工設備項目24：回復型檔桿6支。」、「整體施工計畫書7.1.2設備位置圖：中正院區停管設備位置配置圖、急診室前停車場停管設備位置配置圖、惠民路一進一出停管設備位置配置圖、繳費機及中控電腦位置配置圖、東甲宮前停車場配置圖」，查無標註

檔桿施工位置圖。是依契約相關文件規定，該案「回復型檔桿」驗收規定應為「數量6支、耐衝擊塑膠+反光貼紙，3組螺絲固定，可回復」，均未有回復型檔桿施工位置圖及螺絲固定施工方式。

2、驗收情形：

- (1) 第1次驗收：107年6月28日，主驗人員薛秘書驗收，認有「西側停車場：回復型檔桿位置需移出車道」等10項缺失，驗收不合格，並限期廠商於驗收次日起30日內(即107年7月28日前)改善完成。廠商依限於107年7月16日完成改善，並經採購單位承辦人林員確認改善情形符合契約規範。
- (2) 第2次驗收(複驗)：107年7月27日，主驗人員薛秘書認仍有3項缺失：未於車輛通過後20秒內即自動放下柵欄功能、停車場西側入口水泥基座損壞、未於西側出口處設置橫桿阻隔。廠商於107年7月27日下午隨即改善驗收缺失，並經採購單位承辦人林員確認改善情形符合契約規範，並據以簽辦複驗紀錄。

(三) 惟查：

- 1、本案契約規定「回復型檔桿」數量為6支，卷查契約文件規定以及廠商報驗資料，均未有施工資料與竣工圖說，可資對照查明該6支檔桿設置位置，自無從認定廠商應於停車場西側出口處設置檔桿阻隔，遑論據以判定為不合格項目。
- 2、嗣經本院110年1月27日會同澎湖醫院相關人員履勘並逐一計算，現況計有21支檔桿(驗收紀錄簽辦文件記載15支)。經履勘詢問澎湖醫院人員坦承，因查無相關施工圖說可供比對，爰迄今均

未能區分廠商實際履約項目與停車場管理員自行裝釘檔桿之實際位置。至有關契約規定檔桿應裝釘6支，驗收時卻計有15支之超出數量部分，案經本院110年6月9日電詢本案履約廠商表示略以，「依契約規定數量為6支數量，為方便澎湖醫院停車場依現況調整使用，提供總數20至30支檔桿予醫院（自行運用），超出契約規定部分不計價。」此與本院110年4月間電洽該院總務室同仁表示「確實看過辦公室放有很多檔桿」相符，足證停車場管理員約用人員乙所稱「我自行裝釘」等情，堪認可採。是本案107年6月28日及7月27日驗收時，主驗人員未就驗收標的先行確認區分「廠商履約項目」或「管理員自行裝釘者」，而就現地全數15支視為驗收標的，已屬可議。

- 3、且經本院調閱澎湖醫院約用人員甲及相關人員當時接受政風室訪談紀錄顯示，對於「契約裡沒有規定回復型檔桿裝設位置，是因為廠商已經承諾，因此還是要求廠商施做」均不否認，此有該院107年11月12日核定政風報告及筆錄在卷可稽。詢據驗收人員薛秘書亦坦承「原本圖說檔桿是以一般卯釘（壁虎）的安裝方式，基礎禮賓車進入後可能造成輪胎損耗，改為『藍波釘』，這也是廠商給我的建議，廠商願意吸收成本較高的安裝方式。加上本案有急迫性，需要立即執行安裝回復式檔桿，避免民眾占用本院停車位。這是廠商承諾要施做的，符合採購法與契約規範。未辦理契約變更，當時是廠商先向組長甲（即約用人員甲）建議，後組長甲再帶廠商來向我說明，因此我們認為是廠商承諾應要做的項目。」依上開情形，該驗收缺失項目係屬澎湖醫院額外要求

加作之工項，核非屬原契約（數量）範疇，主驗人員稱「原本圖說檔桿是以一般卯釘（壁虎）的安裝方式」等情，經查亦非契約規定，乃事後強加辯稱之詞。主驗人員薛秘書逕自增加契約所無之規定並判定驗收不合格項目，違反規定甚明。

- 4、嗣經採購承辦人員林員於107年7月30日及同年8月26日簽辦複驗缺失已完成改善、尚符契約規範，擬續辦驗收紀錄，經會簽主驗人員薛秘書107年8月29日簽見略以，「相關人員責任查處未清，難以認同驗收缺失改正結果」，並經郭院長107年8月30日核示「依秘書意見辦理」。總務室黃主任遂於107年9月5日、9月6日、9月9日、9月18日、10月1日、10月5日、10月11日、10月17日持續簽辦行政責任檢討8次，陳請主驗人員薛秘書應確認7月27日複驗結果，惟均遭主驗人員薛秘書以「未能查明釐清、無法驗收確認」等語退件，迄至同年10月23日黃主任簽辦建請移送檢調單位查辦，郭院長爰批示「請政風室介入查處」。經政風室查處結果，以本案採購案待改進之事項，其歸屬責任應為機關內部責任，尚非可歸責於廠商，且囿於停車場已開始營運收費⁵，為避免後續發生履約爭議，建請總務室依採購契約儘速辦理後續複驗程序。該採購案之複驗程序方得於同年11月17日辦理完竣。按機關辦理驗收時應製作紀錄，由參加人員會同簽認。驗收結果與契約、圖說、貨樣規定不符者，應通知廠商限期改善、拆

⁵ 前揭簽辦釐清責任期間，廠商107年11月7日以阜運業字第1071106002號函知澎湖醫院，本案已於107年7月27日驗收完成並啟用收費系統設備收取停車費，然迄未收到完成驗收公文，致該公司無法就租賃設備租金部分請款，已影響財務營運，應儘速辦理驗收通知俾利計算價金。

除、重作、退貨或換貨。其驗收結果不符部分非屬重要，而其他部分能先行使用，並經機關檢討認為確有先行使用之必要者，得經機關首長或其授權人員核准，就其他部分辦理驗收並支付部分價金，政府採購法第72條規定甚明。詎主驗人員薛秘書不思如何就已改善完成之缺失且已營運使用之停車場設備，應儘速依前揭規定確認驗收結果，反以不能認同內部行政責任查處為由，拒絕簽認，致複驗結果未能確定長達4個月，未就已使用而應給付租賃設備費用約新臺幣（下同）30萬元，影響廠商財務營運。按採購人員應致力提升採購效率，本於良知，公正執行職務，為機關及廠商之權利均應注意維護。對機關及廠商有利及不利之情形均應仔細查察，務求認事用法允妥，以昭公信，並不得不依法令規定辦理採購、妨礙採購效率，以及浪費國家資源等行為，採購人員倫理準則第2條、第4條、第5條及第7條定有明文，主驗人員薛秘書違失甚明。

- (四) 詎料，衛福部於108年5月14日派員前往澎湖醫院，訪談有關人員，竟於108年6月13日函知所屬澎湖醫院表示：「總務室目前人力尚無不足，惟流動率高、士氣不振：……該院薛秘書對於醫院及總務業務嫻熟瞭解、歷練豐富，督導下屬游刃有餘，除負起承上啟下之作用外，於下任總務主任未到職前，如由秘書暫為代理，可避免總務業務斷層影響院務推展。」衛福部就同仁反映事項置若罔聞，採購案件主驗人員違反政府採購法及契約規定等情均未究明，反肯認主驗人員「業務嫻熟瞭解」，怠失甚明。
- (五) 綜上，澎湖醫院107年辦理停車場設備租賃採購案驗收程序，主驗人員薛秘書未依政府採購法及契約規

定辦理驗收，以契約所無規定，認定驗收不合格，復以非可歸責於廠商、機關內部責任查處事由，拒絕於複驗紀錄核章，致複驗結果未能確定長達4個月，惟該期間設備均已啟用。迄至該院政風報告查無可歸責廠商之違失，方簽認複驗紀錄。本案驗收爭議肇因於主驗人員認知錯誤，徒耗行政資源於內部究責、貽誤驗收付款，違反政府採購法及採購人員倫理準則甚劇，有失政府公信，核有違失，相關採購制度亟待檢討改進，衛福部訪而未察，顯有怠失。

二、衛生福利部澎湖醫院「107年至108年一般事業廢棄物清除處理案」等3採購案件，除違反政府採購法相關規定，履約時過度膨脹甲方權限，違反契約平等原則，且動輒函告解除契約及刊登不良廠商停權，均經採購申訴審議判斷認應予撤銷，徒耗行政資源、延宕採購效率並損及政府形象，違失甚明。復未參採主管機關文件範本訂定招標文件，處處可見不符公平合理原則條款，殊值可議；衛生福利部有失督導，應予檢討

(一)本院為瞭解澎湖醫院108年至109年間採購案件爭議處理情形，函請澎湖醫院提供長照2.0計畫日間照護中心廳舍整修工程（含技術服務案）採購卷證，同時函請衛福部提供108年至109年間採購稽核監督報告，再至「採購爭議處理進度查詢系統」勾稽相關案件，發現澎湖醫院涉有履約管理疏失、函告廠商解除契約及刊登不良廠商停權後，均經行政院公共工程委員採購申訴審議委員會認應予撤銷，又查「107年至108年一般事業廢棄物清除處理案」亦有此情。澎湖醫院重要違失情形摘要如下：

1、辦理「107年至108年一般事業廢棄物清除處理

案」未細察契約約定以趟次為給付標準，非以重量計，同意每趟次價差3倍之契約變更，且通過各期查驗及付款後，再行爭議廠商減省規費，並將刊登政府採購公報停權3年，惟經審議判斷於法尚有未合，原異議處理應予撤銷⁶。

2、辦理「長照2.0計畫日間照護中心廳舍整修工程委託規劃設計監造技術服務案」誤判廢標、遺失底價封、辦理10次招標作業，該院於歷經9次流（廢）標後，始檢討招標文件內容。履約過程僅以廠商未交付指定檔案格式及非可歸責廠商之代辦事項，通知將刊登政府採購公報停權1年，惟經審議判斷機關通知程序不符規定，原異議處理應予撤銷⁷。

3、辦理「長照2.0計畫日間照護中心廳舍整建工程採購案」，因澎湖醫院未先申請取得裝修許可、未清除施工現場遺留之設備、雜物，致廠商無從定稿施工程序並依限提送相關計畫書及申報開工，反以前揭不可歸責廠商事由，認有「延誤履約，情節重大」情形，並通知將刊登政府採購公報停權1年，惟經審議判斷難認有必要，原異議處理應予撤銷⁸。

(二)按工程會為政府採購法主管機關，掌理政府採購事項有關標準採購契約之檢討及審定，各類採購契約以採用主管機關訂定之範本為原則，政府採購法第10條及第63條定有明文。經查，工程會於105年4月22日以工程稽字第10500124491號函請衛福部採購稽核小組針對所屬機關（構）辦理採購，要求參採

⁶ 行政院公共工程委員會採購申訴審議判斷書【訴1090005號】參照。

⁷ 行政院公共工程委員會採購申訴審議判斷書【訴1080236號】參照。

⁸ 行政院公共工程委員會採購申訴審議判斷書【訴1080198號】參照。

該會招（審、決）標最新版之文件範本，避免違反相關法令，並請加強稽核監督。該小組業於105年4月26日以衛部秘字第1052100136號函，請各所屬機關（構）遵照辦理，爾後並將加強稽核監督。惟經審閱衛福部採購稽核小組稽核監督報告，及澎湖醫院提供之採購簽辦卷證發現，該院並未採用主管機關工程會最新版範本，處處可見違反契約合理公平原則、自創法規所無或更為嚴苛規定等情形：

1、107年至108年一般事業廢棄物清除處理案：

- (1) 契約就智慧財產權之相關條款，規定「機關取得全部權利」：究全部權利所指為何？又本案係屬委託清運廢棄物，其履約標的是否涉及智慧財產權之取得等法律行為，不無疑義。
- (2) 履約規範五、服務規格（二）廢棄物清運頻率及範圍之第3項規定「若機關突發性產出大量一般事業廢棄物，廠商須於接獲機關通知當日最短時間內協助清運處理，廠商不得拒絕」：就該「最短時間」部分，定義未臻明確，不利履約管理且易生爭議；另「廠商不得拒絕」之文字，已有違採購契約雙方平等地位原則。

2、長照2.0計畫日間照護中心廳舍整修工程委託規劃設計監造技術服務案：

- (1) 招標公告之「附加說明」欄位及投標須知第77點，均載明「本案招標文件文字均以機關解釋者為準……」：就「均以機關解釋者為準」部分，查採購契約之兩造，係處於平等地位，且亦與契約第1條第4項「契約文件之一切規定得互為補充，如仍有不明確之處，由甲乙雙方依公平合理原則協議解決。如有爭議，依採購法之規定處理。」之規定有間。

- (2) 需求說明書參、其他應配合辦理事項內容，規定「5. ……合格專業工業技師證書資料……於設計階段開始後7日內送本院核備，如有本院認為不能稱職或拒絕往來者，得要求更換，得標廠商不得異議」：所謂「不能稱職或拒絕往來者」部分，未有明確定義，易有以機關主觀認定而造成不公或爭議情形，亦未符政府採購法第6條公平合理原則之規定。
- (3) 需求說明書柒、罰則十二載明「得標廠商因未依限履行契約等規定或可歸責於得標廠商之疏失，致機關處分得標廠商之違約金額已逾上限規定時，機關得依情形輕重交付主管機關或依政府採購法第101條規定懲處。」：就「交付主管機關」部分，依據為何？依政府採購法第101條規定刊登政府採購公報者，法已有明文，廠商有該條第1項所列各款情形者，機關始得採行刊登公報相關程序。上開需求說明書規定，膨脹機關權力，且自創法規所無或比法規更為嚴苛之規定，難謂妥適。
- (4) 本案第10次開標結果簽說明三「本案採固定價格決標，其議價程序不可免除，無須議減價格，可議其他內容……」、說明四「第一條：『再次重申，有關本案規劃內容，其所有權屬本院所有。』第二條：『針對有關在地人文懷舊圖案(片)製作及設計，納入本案價金不另計費』，以上經廠商現場表示同意後，該院同意廠商意見，本條議定」：議約內容所稱「所有權」涵蓋範圍究竟為何？按技術服務案之智慧財產權歸屬，他方本得行使著作權法第24條與第28條之相關權利。又就廠商製作與設計事項議定不予計價，

議約內容已遠逾契約公平合理原則，且不利我國產業發展與著作權流通，難謂公允。

- 3、長照2.0計畫日間照護中心廳舍整建工程採購案：本案契約第18條就智慧財產權規定為「機關有權永久無償利用該著作財產權」，所稱「永久無償利用」，不利我國公共工程品質提升，似有剝削廠商之嫌，已屬可議，遑論依著作權法第3條第1項第5款後段規定「依建築設計圖或建築模型建造建築物者」，即按圖施作建築物係屬重製行為，該建築物無獨立之著作權。是「工程案」之履約標的，尚無涉及智慧財產權取得等相關法律行為。
- 4、衛福部依據政府採購法第108條規定，成立該部採購稽核小組，除定期稽核監督衛福部暨所屬機關（構）辦理之採購案件外，並透過相關之作為，積極提升採購品質與效率，以期減少採購錯誤態樣。揆諸澎湖醫院辦理前揭採購案件，涉有諸多違失及於法未合之處，衛福部就該院採購作業程序與教育訓練之稽核督導，顯未見效，應予檢討。

（三）綜上，澎湖醫院辦理「107年至108年一般事業廢棄物清除處理案」等3採購案件，除違反政府採購法相關規定，履約時過度膨脹甲方權限，違反契約平等原則，且動輒函告解除契約及刊登不良廠商停權，均經採購申訴審議判斷認應予撤銷，徒耗行政資源、延宕採購效率並損及政府形象，違失甚明。復未參採主管機關文件範本訂定招標文件，處處可見不符公平合理原則條款，殊值可議。是澎湖醫院採購作業程序顯有重建秩序並加強辦理採購教育訓練，與提升機關人員法制素養之必要，以利業務推動順遂，衛福部應督飭所屬切實檢討改進。

三、衛生福利部澎湖醫院迄今未依「行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點」訂定勤惰管理制度及抽查出勤，任令屬員濫用差勤異常申覆、加班申請得於事後為之，且未覈實計算時數、申請人核決己身加班、勞工疑似未經主管指派於法定應休假日加班在先，未有刷卡紀錄卻仍核予加班在後。凡此均與規定有違，疏漏百出，亟待檢討改進。另是否涉及不法或勞工過勞，應予查明。衛生福利部訪查而未究明，核有疏失

依公務員服務法第5條及第11條規定，公務員負有誠實清廉、謹慎勤勉義務，應依法定時間辦公，不得遲到早退。次依「行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點」（下稱各機關公務人員平時考核要點）第8點規定：「公務人員應依規定時間準時上下班，除正副首長及經機關首長許可者外，每日上下班須親自辦理到退登記，如有辦理不實者應予懲處。於辦公時間開始後到達者為遲到，下班時間前離開者為早退；遲到、早退未辦理請假手續者，即應視為曠職。……」同要點第9點規定：「公務人員於辦公時間內，不得擅離職守，因公外出須辦妥外出手續。……各機關於辦公時間內，機關首長或單位主管除親自隨時查勤外，應指定人員負責查勤，並將查勤結果列入紀錄。對曠職、遲到及早退者應即書面通知。……各機關應建立嚴密之勤惰管理制度及平時抽查公務人員出勤與辦公情形之資料。」澎湖醫院101年11月21日於醫院網站「人事室公告」刊登公告：「即日起同仁簽到退有異常情形應即時主動向單位主管登記，主管應確實紀錄到退勤時間，於每月登記結束後於次月初送交人事室彙整存查。」以為該院差勤異常處理措施。勞動基準法（下稱勞基法）第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」勞基法施行細則第21條第1項規

定：「本法第30條第5項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」「各機關加班費支給要點」第1點規定：「加班費之支給，以各機關員工在規定上班時間外，經主管覈實指派延長工作者為限，且免刷卡員工加班者，其加班起迄時間應有刷卡，簽到或其他可資證明之紀錄。」同要點第4點規定：「各機關應就加班費之支給訂定管制要點，並得審酌業務需要、機關特性及財政狀況等因素訂定。各機關對加班費之支給，應加強查核，不得浮濫，如有虛報，一經查明，應嚴予議處。」同要點第5點規定：「各機關職員及約聘僱人員加班費管制依下列規定辦理：(一)各機關職員及約聘僱人員加班，應由其單位主管視業務需要事先覈實指派……」是以，澎湖醫院除應建立嚴密之勤惰管理制度及平時抽查公務人員出勤與辦公情形之資料，亦應就加班費之支給訂定管制要點；員工均應依法定時間辦公、每日上下班須親自辦理到退登記，簽到退有異常情形應即時主動向單位主管登記，倘有遲到、早退未辦理請假手續者，即應視為曠職。員工加班，應由其單位主管視業務需要事先覈實指派，機關就加班費之支給，應加強查核，不得浮濫；應備有勞工出勤紀錄，且不論以打卡、書面紀錄登載或電子紀錄等方式執行，應由雇主負責登載作為義務，至為明確。惟查，澎湖醫院於差勤管理部分，涉有違失及異常情形如下：

- (一)迄今仍未訂定差勤管理要點，僅有差勤異常申覆措施。109年5月1日以前，員工於次月提交異常申覆單，不符各機關公務人員平時考核要點規定，且因無次數限制，任令差勤異常反為常態，109年5月1日後，每人每年仍得提出36次異常申覆；默許「事

後」申報加班卻未與實際刷卡時數相核計算，與各機關加班費支給要點規定有違，又是否涉加班時數浮濫計算或申報，甚有疑義：

- 1、經查，澎湖醫院迄今並未依各機關公務人員平時考核要點第9點規定，建立勤惰管理制度及抽查公務人員出勤與辦公情形之資料，僅訂有相關差勤異常申覆處理措施。詢據澎湖醫院坦承：「本院以往未訂定差勤要點，係因本於相信同仁皆能做好自我管理……本院現已刻正檢討並已上專簽報告首長規劃訂定本院出勤管理注意事項，以利改善並落實制度。」、「本院未訂定相關查勤要點……」相關制度亟待建立，以落實公務員服務法及公務員請假規則意旨。
- 2、次詢據澎湖醫院表示，差勤異常申覆係由員工簽具「簽到退異常或未打卡登記表」，經陳報單位主管核章後向該院人事室提出，即由人事室同仁於系統上協助差勤維護。依該院109年5月1日前（舊制）規定：「每月無次數規定。原則上應即時，至遲於每月結束後於次月初為辦理期限。」是依前揭規定，員工差勤異常情形至遲於次月再行提交申覆即可，而於該院人事室依申請單辦理差勤維護之前，該員工出勤情形將呈現「無紀錄」異常情形長達數日、數周，此與各機關公務人員平時考核要點有違。迄至本院調查期間，該院於109年5月1日方公告「出勤管理注意事項」第4點規定：「差勤出現異常者，需自行於文件表單系統登錄刷卡異常申覆單，每月以3次為限，超過3次則需辦理請假，同仁申覆申請及請假辦理應於異常出現之下個工作日起3日內完成，……」，是該院修正後，每人每年仍得提出36次（3次*12個

月)異常申覆，與同為衛福部所屬臺北醫院及金門醫院訂定「每月忘記刷卡及未刷卡次數合併累計以2次為限」相較，採取較寬鬆規定，容待商榷。

- 3、又該院因未訂定差勤管理規定，就加班申請單自無相關申請規範可供依循。經查，該院差勤申請系統就「加班申請單」之申請時間未有任何勾稽功能，常見員工「事後」申請加班情形，或有申請人兼以「單位主管」角色，核定己身加班單情形，形同「申請與審核」同一角色。且加班時數計算係以「申請時數」認定，系統並未再與刷卡紀錄勾稽計算「實際加班時數」。詢據澎湖醫院坦承，「有關加班時數之認定，係以申請加班時數認定，此為系統預設功能。」是該院是否有加班時數浮濫計算情形，甚有疑義，與各機關加班費支給要點第4點與第5點「就加班費之支給訂定管制要點應加強查核加班費支給，不得浮濫加班、應視業務需要由主管人員事先覈實指派」等規定不符。

- (二)明知約用人員甲107年度差勤異常189筆、108年度235筆(未計入加班未刷卡紀錄)，且均遲至2個月餘方補正；107年至109年3月25日期間，於休息日、例假日、國定假日、休假日共計53筆加班申請單，其中38筆未刷卡、7筆僅有上班或下班紀錄，然系統皆未顯示異常，且均獲核決，得以申請補休或加班費或工資加給；107年11月至108年7月期間，共計有212筆差勤異常申覆單係由約用人員甲製表並於「主管簽章」欄位核章送件。以上異狀，該院人事室均同意照辦，不符法制，是否涉有不法，亦待釐清：

1、經調閱總務室約用人員甲⁹就差勤異常所提出「簽到退異常或未打卡登記表」（下稱異常申覆表單），摘要如下：

- (1) 107年4月11日、5月2日及5月15日因差勤異常紀錄，遭澎湖縣政府社會處勞動檢查時認定未予勞工依法應休息時間，違反勞基法第35條規定，經澎湖縣政府於107年9月11日¹⁰裁罰澎湖醫院2萬元，並公布澎湖醫院名稱及負責人姓名。
- (2) 107年6月21日至8月2日共計34筆差勤異常、107年8月1日至109年9月6日共計38筆差勤異常，均以電腦連續繕打於同一異常申覆表單，列印並續交單位主管總務室黃主任統一核章，該院人事室分別註記「8/9 OK」、「9/13 OK」。
- (3) 107年9月5日至107年11月13日共計50筆差勤異常，以電腦連續繕打於同一異常申覆表單並列印。其中，107年9月份異常資料，經約用人員甲之主管黃主任於107年10月7日核章註記略以：「(107年9月6日至107年9月28日差勤異常申覆)方於10月5日送上來……明確與人事主任宣導同仁務必遵守出勤簽到規定確實執行規定不符……此近1個月之勤惰追溯，未有提出具體佐證資料並指出足供對照及勾稽。」因而黃員未予核章。詎107年9月5日至107年10月31日期間之異常申覆表單，單位主管欄位改由非約用人員甲之人事室楊主任核章；至107年11月3日至

⁹ 甲為澎湖醫院約用人員，擔任總務室組長。經詢澎湖醫院表示，有關101年10月進用資料，經人事室及檔管單位尋找均未發現。據同仁表示，有可能102年淹水導致檔案毀損，無法尋獲進用公文。約用人員甲係103年7月開始於獎勵金點數增加擔任院聘組長點數。

¹⁰ 107年9月11日府社勞字第1070054581號裁處書。

13日部分，仍由總務室黃主任核章，該院人事室註記「11/27 OK」。

- (4) 107年11月14日至108年7月17日共計212筆差勤異常，單位主管欄位均由約用人員甲自行核章。107年11月14日至107年12月27日部分，以電腦連續繕打於同一異常申覆表單，該院人事室註記「11/27 OK」；108年1月2日至108年5月6日以電腦繕打並記載「108年1-5月」，人事室同意照辦。
- (5) 108年7月22日至至108年9月20日共計53筆差勤異常、108年9月23日至108年10月23日共計64筆差勤異常、108年11月21日至109年2月27日共計28筆差勤異常，均以電腦連續繕打於同一異常申覆表單。惟經審視主管欄位蓋章位置，皆似原由約用人員甲自行核章後，方經新任總務室林主任補章，人事室同意照辦。
- (6) 甚有異常者，如洪員於108年11月15日、18日、22日及25日，共計7筆差勤異常，以及林員108年11月20日1筆差勤異常，單位主管欄位均由約用人員甲核章。
- (7) 綜上可見約用人員甲均係差勤異常發生後1至2個月餘方數筆一併提出異常申覆，不符澎湖醫院差勤異常處理規定「異常情形應即時主動向單位主管登記，至遲於次月初送交人事室彙整存查。」且約用人員甲並非澎湖醫院編制表所列單位主管人員，亦未查有內部授權為其他約用人員於「單位主管」欄位核章。又查，澎湖醫院各單位主管人員差勤申請文件，均需層送至該院秘書核章，約用人員甲自無為己於「單位主管」欄位核章之餘地，惟以上情形該院人

事室竟全盤接受，核有違失。

- 2、另查，約用人員甲於107年至109年3月25日期間，於休息日、例假日、國定假日、休假日共計53筆加班申請單，其中38筆全日未有任何刷卡紀錄、7筆僅有上班或下班紀錄，然差勤系統皆未顯示異常，且均獲核決並核算加班時數，甲得以申請補休或加班費或工資加給。究勞工未予刷卡之加班事實應如何認定？亦與勞基法規定「雇主負有紀錄勞工出勤紀錄義務」不符，允應查明。
- 3、有關約用人員甲前揭異常出勤情形，詢據澎湖醫院是否有相關協助或適法處置，該院稱「……發現異常情形，告知同仁依規定完成請假或異常申覆。」是澎湖醫院明知約用人員甲迭有異常差勤情形，卻僅告知應依規定辦理，卻未積極瞭解屬員差勤異常已成常態之原因，及其出勤辦公情形，怠失甚明。

(三)約用人員甲常於深夜23點許、凌晨至清晨5點間，於線上系統「送件」或「閱畢」，惟經與同日出勤刷卡時間相核，或為不符，或為「無紀錄」。且查其加班單多為「事後數筆併同申請」，亦常態以「辦理業務」為由，於休息日、例假日、國定假日、休假日未刷卡出勤在先，申請加班在後。又約用人員甲於例假日出勤，該院從未依勞基法通報主管機關。凡此究係涉及不法或為勞工過勞情形，允應查明：

- 1、因澎湖醫院差勤系統功能限制及勞工資料保存情形，本院僅能篩選並調閱約用人員甲107年迄至109年3月25日離職前加班申請資料。經查，約用人員甲加班申請常於深夜23點許、凌晨至清晨5點間，於線上系統「送件」或「閱畢」，推定甲

應於前揭時間位於辦公室登入系統並操作差勤系統權限，此有該院提供甲之「員工加班申請單擷取畫面」附卷可稽。惟經再與甲之同日刷卡出勤時間相核，或為不符，或為「無紀錄」等異常。例：於107年7月13日晚間20：18下班，卻於凌晨3：30：29於系統申請107年7月12日加班單。且查約用人員甲加班單多為「事後數筆併同申請」，例：108年9月21日凌晨03：35：41至03：40：19間，於系統申請108年9月2日、3日、6日、10日、17日、18日、19日等7日加班申請，此情行之有年，澎湖醫院均未查明。

- 2、次查勞基法第36條、第37條及第38條規定¹¹，勞工依法律保障享有「例假日、休息日、國定假日、特休假」等休息休假形式，雇主不得任意指派勞工於休假日出勤。惟查，約用人員甲於休息日、例假日、國定假日及休假日之加班申請單，多為「事後」申請（詳附表），例：107年8月28日申請107年8月25日（星期六，休息日）加班8小時，事由：辦理業務。108年5月27日申請108年5月26日（星期日，例假日）加班11小時，事由：辦理業務及各項修繕督工。108年4月5日申請108年4月4日（清明節連假，國定假日）加班8.5小時，事由：辦理業務及各項修繕督工。按勞工例假日出勤條件應只限天災、事變或突發事件，且雇主認有繼續工作必要時，方得停止勞工假期，且於事後24小時內詳述理由，報請當地主管機關核

¹¹ 勞基法36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」第37條第1項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」第38條第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……」

備，勞基法第40條定有明文。然查，約用人員甲於107年1月7日至108年5月19日期間，共計有6筆於「例假日」出勤情形，詢據澎湖醫院坦承，「約用人員甲例假日加班，未有通報縣府紀錄。」是約用人員甲於休息日、例假日、國定假日之加班申請單未依規定事先申請，實難認其加班是否經主管認有必要而為事先指派，亦因未事先申請致無法於當日查勤其出勤情形。惟該院相關主管人員仍予同意並決行加班申請單，究係怠於監督？或是漠視員工休假權益，而有過勞壓榨情形？均應查明。

(四)經綜合觀察約用人員甲差勤異常情形，並與其直屬主管總務室黃主任於107年7月10日簽見¹²「6/18日早上7點45分接到值班護理長告知安宅病房2樓有燒焦異味，立即通知甲組長（即約用人員甲），未聯絡到（電話未接，進入語音信箱）。」、107年10月3日簽見¹³：「工務組技術人員候傳時間排班乙案（綜簽）：……茲列出107年6月至今突發故障處置統計表，計7件¹⁴，均即經通報工務組約用人員甲，均無回應亦無到場。職於每次接獲通報即刻趕到場，並同時通報工務組約用人員甲：試想有那一公司機關機構突發故障事件時，一級主管到第一現場而建置的工務人員不用到場？……」、107年10月7日簽見¹⁵：「(107年9月6日至107年9月28日差勤異常申覆)方於10月5日送上來……明確與人事主任宣

¹² 澎湖醫院-事件回復單：107年6月18日凌晨5點安宅病房2樓606房間燒焦異味。

¹³ 簽辦文號1073002677

¹⁴ 突發故障狀況：(1) 6/18安宅病房2樓有燒焦異味、(2) 6/26洗腎機顯示缺水、(3) 7/16及7/19安宅左邊小電梯(2次)、(4) 9/1至9/3期間，中正院區東側1樓門診女廁地面有水滲出、(5) 9/2安宅病房沒空調且地上潮濕、(6) 9/7中正院區1病房沒熱水、(7) 9/22中正院區1病房3106病室天花板滴水。

¹⁵ 約用人員甲107年9月6日至107年9月28日簽到退異常或未打卡登記表。

導同仁務必遵守出勤簽到規定確實執行規定不符……此近個月之勤惰追溯，未有提出具體佐證資料並指出足供對照及勾稽。」、107年10月12日接受政風室訪談表示¹⁶：「中秋節連假期間9月23日及24日我接到值班護理長電話，表示院內空調有問題，我當日打電話通知工務組同仁來修繕，工務組同仁電話皆進入語音信箱，沒有人接電話，因此向院長報告是否請廠商來修繕……」等語相核，足證澎湖醫院勤惰管理制度付之闕如，有欠周延，約用人員甲差勤異常已逾常理，允應澈底查明。

(五)公務員負有謹慎勤勉義務，應依法定時間辦公，不得遲到早退，公務員服務法規定甚明。按衛福部處務規程及各醫院組織準則等規定，該部對澎湖醫院負有指揮監督之責，已如前述。澎湖醫院多年來，迄至本院調查階段，仍未依「行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點」訂定差勤要點，俾供全體員工遵循，迄至本案澎湖醫院爭議事件經媒體於108年2月間報載，該部於108年5月派員訪查相關人員後，仍未究明該院差勤異常根源，疏失甚明。

(六)綜上，澎湖醫院迄今未依「行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點」規定訂定勤惰管理制度及抽查出勤，任令屬員濫用差勤異常申覆、加班申請得於事後為之且未覈實計算時數、申請人核決己身加班、勞工疑似未經主管指派於法定應休假日加班在先，未有到勤紀錄卻仍核予加班在後。凡此均與規定有違，疏漏百出，亟待檢討改進。另是否涉及不法或勞工過勞，應予查明。衛生福利部訪查而未究明，核有疏失。

¹⁶ 澎湖醫院政風室107年10月12日政風室訪談紀錄。

四、衛生福利部澎湖醫院考績暨甄審委員會承院長旨意將年度考核結果應予續聘之約用人員¹⁷，以勞動基準法第12條第1項第4款所定「違反工作規則，情節重大」為由解僱，違反懲戒性解僱之衡量標準與最後手段原則，而有濫用對勞工懲戒之裁量權，動輒將勞工懲戒解僱，脫免勞動基準法保障勞工權益之嫌，應移請主管機關查明，以正事理；衛生福利部未能明察澎湖醫院院長久以來均未依部頒規定辦理平時考核，難謂允當

(一)按公務人員考績法施行細則第18條及第19條規定，考績委員會辦理初核，並經機關首長覆核考績案，除未變更考績等次之分數調整得逕行為外，應交考績委員會復議。機關首長對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。次按「衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點」第12點及第15點規定，約用人員年度考核，應提各醫院考績委員會審議；未規定之其他有關約用人員管理事項，由各醫院依據勞基法及相關法令規定，另訂工作規則與勞動契約規範之。再按「衛生福利部澎湖醫院工作規則」第6條規定：「本院僱用新進勞工得予試用，試用期間最長為3個月。考核成績合格者依規定正式僱用之；不合格者即停止僱用；……」同工作規則第7條規定：「勞工有下列情事之一者，本院得不經預告終止勞動契約，不發給預告期間之工資及資遣費。……以下視為違反勞動契約或工作規則，情節重大者：……九、其他經本院相關考核會

¹⁷依衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點第15點規定：「本要點未規定之其他有關約用人員管理事項，由各醫院依據勞動基準法及相關法令規定，另訂工作規則與勞動契約規範之。」；衛生福利部約用人員契約書第1條規定：「本契約遵依勞動基準法及其他相關法令與甲方工作規則等規定，規範甲乙雙方於契約期間之權利義務。」；衛生福利部澎湖醫院工作規則第1條規定：「衛生福利部澎湖醫院為明確規定勞資雙方之權利義務，建立管理制度，健全組織功能，促進勞雇雙方同心協力共謀業務發展，特依據勞動基準法及相關法令訂定本規則。」爰本案約用人員適用勞動基準法相關規定。

議認定屬情節重大者。除第1項第3款外，其餘各款規定終止僱用者，本院應於知悉其情形之日起，30日內為之。」同工作規則第55條規定：「本院於每年12月份實施年度考核，考核期限自當年1月至12月止，……」同工作規則第56條規定：「本院勞工年度考核分三等次評定：一、A等：服務成績超過要求標準，成績在80分以上者。二、B等：服務成績合乎要求達到標準，成績在70分以上，不滿80分者。……」同工作規則第58條規定：「在考核年度內有下列情事之一者，其年終考核不得評定為A等：一、曾受記過以上處分，而功過尚未抵銷者。……」同工作規則第59條規定：「本院對於勞工應實施平時考核，並作為年終考核參考。……」另按「衛生福利部澎湖醫院約用人員契約書」第2條規定：「甲方……僱用乙方，如有試用必要者，得酌予試用3個月，經考核成績合格者予以正式僱用；不合格者即停止僱用，並依甲方工作規則及勞基法等有關規定終止本契約。」第11條考核獎懲規定：「甲方依據核薪及考核要點及工作規則之規定，對乙方進行定期工作及年度考核；考核結果作為年終獎金、待遇晉級、職務調整及解約之重要依據。」第13條契約終止規定：「一、甲方須裁減人員或乙方對於甲方指定之工作，經依核薪及考核要點規定，實施平時或年度考核確不能勝任時，甲方依勞基法相關規定終止本契約。……」是澎湖醫院約用人員於有試用必要時，經試用3個月考核成績合格者予以正式僱用（即「試用期滿考核」），並未訂定「需經『契約期滿考核』」規定，而係於每年12月接受年度考核。考核期限為當年度1月至12月（即「年度考核」），作為續約之依據，該年度考核

結果，應提各醫院考績委員會審議。

(二)經查：

- 1、澎湖醫院總務室約用人員乙於106年9月11日起受該院僱用，其勞動契約於107年9月10日一年期滿，該院人事室於期滿前通知總務室黃主任辦理考核，以利後續契約轉換之依據（即「契約期滿考核」）。黃主任於107年9月10日就約用人員乙辦理書面考核及面談，考核結果為70分（得以續聘）並將紀錄陳簽，經澎湖醫院郭院長於107年9月10日裁示「本人經一段時間觀察後認為約用人員乙無論在工務組或目前職務上不適任在本院繼續任職，煩請總務主任多加思考」。惟總務室黃主任認，院長核判後若不續聘約用人員乙應屬人事室續辦事項，且於107年7月至11月期間尚有停車場複驗爭議案持續查處中，以及停車場設備機台偶有故障，需約用人員乙以人工收費方式處理等情，爰黃主任僅將該簽文影送予人事室及約用人員乙，並未重新考核約用人員乙。
- 2、108年1月17日，澎湖醫院第10次考績暨甄審委員會初核通過約用人員107年年度考核成績，其中約用人員乙「年度考評」由主管核予80.5分（A等第：服務成績超過要求標準），並經郭院長核定，發給年終獎金1.5個月。詎該院考績暨甄審委員會於108年1月28日第11次會議以臨時動議提議重新討論約用人員乙「107年9月10日續聘考核結果」（70分），經同意錄案審議後，續於108年2月22日第13次考績暨甄審委員會，以該員自行至停車場安裝檔桿導致採購案件複驗缺失為由，投票表決記過1次處分，續依「曾受記過以上處分者，年終考核不得評定為A等」規定，變

更「年度考評」為B等第（70分以上未滿80分，服務成績合乎要求達到標準）、追繳約用人員乙半個月年終獎金，且承郭院長旨意¹⁸，投票表決終止約用人員乙勞動契約。

（三）然查：

- 1、遍查「衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點」、「衛生福利部澎湖醫院工作規則」（下稱澎湖醫院工作規則）與「衛生福利部澎湖醫院約用人員契約書」（下稱約用人員契約），均未有「乙方應受續聘考核」規定或約定。約用人員乙於107年9月10日所受「續聘考核」究效果為何？已有疑義。且詢據澎湖醫院坦承「未有契約期滿考核之規定……。」、「迄今僅對約用人員乙辦過『續聘考核』」，顯示澎湖醫院於約用人員考核業務上，未有正當理由而為差別待遇，甚有疑義。
- 2、再者，108年2月22日第13次考績暨甄審委員會投票表決核予記過1次之處分，應列108年度考績參考，詎該院溯及107年度年終考績，據以變更考核等為B，於法不符。
- 3、按勞動契約分為定期契約及不定期契約，定期契約屆滿後，倘勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，視為不定期契約，勞基法第9條規定甚明。是約用人員乙勞動契約於107年9月10日達1

¹⁸ 黃主任出席108年2月22日第13次考績暨甄審委員會說明約用人員乙人事案：「（○委員問：你簽的是70分，要續聘的部分）是。（○委員問：簽上院長有判行，針對約用人員乙……不適在本院繼續任職麻煩主任多加思考，當初您有把這個文副知我們，……我有跟您告知說院長說不續聘了，你說還是希望能夠續聘，我有告知還是需要再陳簽或當面報告，您也答應會再去報告，但後來沒有結果。不過這個部分，我們一直有接到訊息，院長希望不再續聘約用人員乙，後續的話你有什麼作為？……）」；「（○委員問：為何他一定要留下來？你的依據是什麼？院長已經核判他不適任不續約？為何他還留在你的單位裡面？……為何你容留一個不適任應該離職的人在你單位裡持續工作？）答：應該由人事單位去跟他講。（○委員問：你是單位主管啊……請問可以回答嗎？還有要補充說明嗎？你現在是搖頭嗎？因為錄音無法錄到你搖頭狀態。）」

年期滿後仍繼續工作為不爭事實，縱澎湖醫院主管人員間意見分歧，惟均未即表示反對，依勞基法已轉為不定期契約。惟經勘驗澎湖醫院108年2月22日第13次考績暨甄審委員會錄音檔，會議主席薛秘書向約用人員乙提問：「契約上面載明了你的權利與義務，到期了怎沒跟人事室確認，為何不向人事室查證？」、「我跟你講，在民法上不能主張『我不知道』，因為這部分是雙方合意、當事人進行主義，……，所以我們的不定期契約原則上是1年，契約期滿之後你沒有去問跟你打契約的業務主管、單位主管，那契約期滿就應該要離職。」「……，這部分就進用契約裡面，你的契約應該是不存在的，……」。究主席薛秘書所言，是否合於符勞基法第9條規定且允當，確有可議。

- 4、約用人員乙年度考核經重新評定為B等第，依規定屬「70分以上未滿80分，服務成績合乎要求達到標準」，依澎湖醫院工作規則及約用人員契約，應予續聘，至為明確。退萬步言，縱該院第13次考績暨甄審委員會承郭院長旨意，以停車場驗收爭議案及安宅病房二通閥故障事件，認定約用人員乙不適任，似應屬勞基法第11條第5款所定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」情形，雇主應依勞基法第17條規定發給勞工資遣費¹⁹，此與「澎湖醫院資遣員工通報名冊」記載「資遣事由」為「5(不能勝任)」等情相符。然查，

¹⁹ 勞基法第16條第1項規定：「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：……。」同法第17條規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」

該名冊「是否給予預告工資」欄位卻登載為「否」，顯有矛盾。有關未發給資遣費一事，詢據澎湖醫院辯稱，係依據108年2月22日第13次考績暨甄審委員會表決決議，認約用人員乙違失情節重大，應依勞基法第12條第1項第4款及澎湖醫院工作規則第7條第1項第9款規定（應為工作規則第7條第2項第9款規定），終止契約，因而未發給資遣費約3萬1,601元。是以，澎湖醫院先以勞基法第11條第5款所定「勞工不能勝任」為由終止約用人員乙勞動契約後，復以勞基法第12條第1項第4款及該院工作規則第7條第1項第9款事由，未發給資遣費，前後認定事實矛盾，於法有違，違失甚明。

- 5、另，停車場驗收爭議案及安宅病房二通閥故障事件發生於107年6月至7月間，倘澎湖醫院認屬約用人員乙違失行為屬情節重大，依澎湖醫院工作規則第7條規定，應於知悉日起30日內終止契約，惟澎湖醫院均不即表示反對，迄至108年2月方舊事重提，以此為由解僱約用人員乙，有欠公允，併予指明。

(四)又查：

- 1、勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定「情節重

大」要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台上字第2465號裁判參照）。是以，自解僱之最後手段性言，勞工違反工作規則之情節，若依社會通念並非情節重大，而參照個案具體狀況，為其他懲戒處分如警告、申誡、記過等即可達到維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生時，即可期待雇主僅為其他較輕微之處分，而非逕行解僱勞工。

- 2、是澎湖醫院縱認約用人員乙擔任停車場管理員涉有違失，或安宅病房二通閥故障事件處置不當，未能即時正確排除空調燒焦異味，然仍應衡酌約用人員乙係因擔任停車場管理員，經工務組約用人員甲交辦後於107年6月28日拿取放置於總務室之檔桿安裝於停車場適當位置，俾引導車輛停放，後續同年6月30日及7月27日裝釘及修正檔桿等行為，主觀上亦係為執行職務，非為廠商代為履約。其中，又因薛秘書指示應採「拔除後痕跡不傷及輪胎之裝釘方式」，約用人員乙未推諉爭執即重新安裝，改善完妥。況驗收爭議檔桿共計6支，契約價金僅3,600元，因前揭爭議即構成終止約用人員乙勞動契約事由，似逾比例原則；安宅病房空調系統二通閥故障案，亦係因總務室黃主任屢屢聯繫工務組約用人員甲未果，因而由約用人員乙代為現場巡查，於嘗試排除空調故障後，因主觀上認已解決因而離去。惟倘類此情節均得認勞工「不適任、違反規定情節重大」，實屬過於苛責，不符社會通念。是澎湖醫院應定

相當期限、職務調整，必勞工於期限內不及改善、無法勝任，始得依法及契約規定終止契約，非謂一有事實，即得隨時終止勞工契約，必須與勞工違失情節、對機關所生危險或損害、可歸責性及輔導改善等情合併觀察，尚符勞基法保障勞工權益意旨。

(五)衛生福利部為利所屬醫療機構辦理約用人員進用及管理等事項，特訂定「衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點」，俾供所屬各醫院辦理約用人員進用與考核。詎料澎湖醫院於109年以前，均未依要點第11點規定，於每3至6個月辦理約用人員平時考核，漠視平時考核制度；長久以來衍生人治風氣，終至發生該院針對特定員工辦理非屬契約約定事項之考核、違法解僱事端，衛福部有失督導，應予檢討改進。

(六)綜上，澎湖醫院考績暨甄審委員會承院長交辦將年度考核結果應予續聘之約用人員，以勞基法第12條第1項第4款所定「違反工作規則，情節重大」為由解僱，違反懲戒性解僱之衡量標準與最後手段原則，而有濫用對勞工懲戒之裁量權，動輒將勞工懲戒解僱，脫免勞基法保障勞工權益之嫌，應移請主管機關查明，以正事理。衛福部未能明察澎湖醫院長久以來均未依規定辦理平時考核，難謂允當。

五、衛生福利部澎湖醫院於107年8月至12月期間，以「公文程序瑕疵」等事項交政風室對同仁辦理3次政風訪談，其後均以「尚無違反作業程序之虞，且非政風職掌業務」結案，復就其反映「身心俱疲、遭受權力暴力」再度移送政風室主辦訪談2次。該院動輒以政風訪談查處非屬貪瀆或不法事項、以刑法罪責箝制屬員反映意見，凡此濫用政風資源情形，核有違失；衛生

福利部未能見微知著，確有疏失

- (一) 依據政風機構人員設置管理條例第4條規定：「政風機構掌理事項如下：……五、機關有關之貪瀆與不法事項之處理。」政風機構人員設置管理條例施行細則第8條規定：「本條例第4條第5款關於機關有關之貪瀆與不法事項之處理事項，例示如下：一、查察作業違常單位及生活違常人員。……。三、執行機關首長、法務部廉政署及上級政風機構交查有關調閱文書、訪談及其他調查蒐證。……」
- (二) 查據澎湖醫院政風室簽辦訪談紀錄，總務室黃主任於107年5月甫到職，以其為調查對象者，共計7件，分別於107年8月24日至107年12月11日間約4個月期間進行，訪談次數共計9次，其中5次政風訪談措施似涉濫用者，摘要如下：

日期	事由	政風室查處結果
107.08.24	107年間因澎湖縣政府衛生局來文總務室主任塗銷簽辦意見，疑有不符公文程序案	案經該院政風室審視尚無違反作業程序之虞，亦非該室職掌業務，後續未有查處及簽辦。此有澎湖醫院政風室107年8月24日訪談紀錄在卷可稽。
107.10.09	107年間因澎湖縣政府衛生局來文請醫院提供「2018 IRONMAN Taiwan 國際鐵人三項賽」救護車(含司機)支援，總務室未經機關首長批准即派車支援案	案經該院政風室審視尚無違反作業程序之虞，亦非該室職掌業務，後續未有查處及簽辦。此有澎湖醫院政風室107年10月9日訪談紀錄在卷可稽。
107.10.12	107年間因總務室簽辦工務組技術人員「候傳時間」案，總務室未經首長指示辦理排班作業，及承包商施作核磁共振攝影設備工程因施工需要，總務室未經首長批准即發放免費停車證予司機案	案經該院政風室審視尚無違反作業程序之虞，亦非該室職掌業務，後續未有查處及簽辦。此有澎湖醫院政風室107年10月12日訪談紀錄在卷可稽。
107.10.23	107年間因新北市立欽賢國民中學	黃員表示身體不適及精神狀況不佳而

日期	事由	政風室查處結果
及10.24	擬商調總務室黃主任擔任該校幹事職務，經人事室簽陳首長會辦總務室黃主任，其簽見遭受「權力暴力」乙事	拒絕訪談。政風室因無法瞭解實際狀況，遂簽辦訪談紀錄留存備查。
107.11.02	107年間總務室黃主任於未告知前郭院長情形下，以手機私下將其與院長之對話內容錄音案	政風室認，未違反刑法第315條第1項第2款妨害秘密規定。惟經該院薛秘書及郭院長核示「難以認同」後退件，雖始終查無錄音檔，卻推翻認定涉及刑事責任，提交究責。

資料來源：本院整理自澎湖醫院政風室訪查資料。

(三)按為落實人性關懷，提升員工心理健康並協助心理或精神支持，使同仁所產生問題或獲得解決及舒展，澎湖醫院既訂定「衛生福利部澎湖醫院員工心理諮商處理要點」，自可循「衛生福利部澎湖醫院員工關懷協助作業事項」，由該院人事室辦理心理健康諮商輔導之相關行政作業。黃員反映「鈞長於9月18日面諭職『去另找工作』。職於107年5月21日到院服務，近4個月餘，……，動輒得咎，權力暴力，心生恐懼，身心已受創，若此對鈞長也不好，謹陳請同意過調，不勝感激」等語，其反映心理壓力之緣由與對象已甚明確，似應由人事室循心理輔導機制協助，減緩緊張關係為宜。遑論黃員所述係基於保護其工作權未能自由行使而反映其心理感受，應屬善意發表言論，詎該院薛秘書仍簽見應移「政風室主辦」後經院長核可，反造成黃員商調未果後更大心理壓力，屢以身體不適及精神狀況不佳而拒絕陳述意見，難謂允當。

(四)另就「黃員於未告知前郭院長情形下，以手機私下將其與院長之對話內容錄音」案，卷查澎湖醫院政

風室簽辦文件，均查無所稱私下錄音之檔案，先予敘明。次按意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，惟對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，不在此限，刑法第310條法有明定。查黃員於訪談紀錄落章註記：「權力暴力，薛秘書的部分我已經在107年10月9日訪談時加以強調他有權力拍桌叫罵，拍桌叫罵不是暴力？食指指著我的臉，這不算暴力？他有這個權力？類似權力暴力自我防衛這部分，我也會再與台灣的律師討論。」等語，乃係於政風訪談過程中，以當事人立場說明事實經過，澄明遭受「權力暴力」緣由，又職場霸凌議題影響組織運作甚劇，本涉公共利益亦為可受公評事項，於合理範圍內皆屬言論自由範疇，實難與刑法誹謗或恐嚇相提並論。政風查處報告論及黃員涉犯「刑法毀謗罪及恐嚇罪、違背行政倫理」，似有欠當。另，有關本案第1次政風查處報告，經該院薛秘書及郭院長核示「難以認同」退件重查後，就黃員疑似以手機竊錄對話部分，未具理由即推翻前簽「尚難認有違反刑法第315條第1項第2款情形」認定，亦難謂其查處結果公正客觀，併予指明。

(五) 詎料，衛福部於108年5月14日派員前往澎湖醫院，訪談有關人員，竟於108年6月13日函知所屬澎湖醫院肯認「該院薛秘書對於醫院及總務業務嫻熟瞭解、歷練豐富，督導下屬游刃有餘」，有關屬員反映屢遭刁難、身心俱疲等情均未能釐清，致未能見微知著發現政風資源屢遭濫用情形，及動輒引刑法警示同仁，確有不當。

(六) 綜上，澎湖醫院於107年8月至12月期間，以「公文程序瑕疵」等事項移請政風室對屬員辦理3次政風

訪談，其後均以「尚無違反作業程序之虞，且非政風職掌業務」結案，復以「先行提出業務清理計畫，始予討論是否准予商調」為由，並就該員反映「身心俱疲、遭受權力暴力」再度移送政風室主辦訪談2次。該院動輒以政風訪談查處非屬貪瀆或不法事項、以刑法罪責箝制屬員反映意見，凡此濫用政風資源情形，核有違失。衛生福利部未能見微知著，確有疏失。

六、衛生福利部澎湖醫院自107年至109年，3年期間離職率皆逾10%，總務室科室占比為7%、7%、4%，108年度該室同仁服務年資平均僅6個月，自100年迄今10年期間總務室主任更迭16任，以「107年至108年一般事業廢棄物清除處理案」履約爭議案件為例，該案履約17個月內歷經7位承辦人員，即見業務嚴重斷層，不利行政效率與服務水準，衛福部訪查後明知前情，卻未詳究，難謂無督導不周之責

(一)澎湖醫院於108年12月12日通過衛福部醫院緊急醫療能力分級評定為中度級急救責任醫院，具備急診、急性腦中風、急性冠心症重度級能力。依「衛生福利部各醫院辦事細則」第48條規定：「總務室掌理事項如下：一、公文收發、分辦、繕校及印信典守。二、檔案管理、公文研考稽催。三、技工、工友及駕駛之管理。四、勞工安全衛生、環境保護、消防建築安全管理有關業務。五、醫療器材與一般用品之庫存管理及供應有關業務。六、財物、勞務與營繕工程採購及管理有關業務。七、出納業務。八、不屬其他各科、室、分院事項。」

(二)有關澎湖醫院總務室人員異動情形，詢據該院表示略以，105年迄至109年，總務室離職率分別為2%、6%、7%、7%、4%，5年期間均為澎湖醫院第2高，

僅次於護理科。總務室離職同仁在院服務平均年資為：12年、7個月、2年2個月、6個月、3年2個月。自100年迄至110年，歷任總務室主任共計16任。前揭離職率若含調任人員，將比原提供數據增加。所謂員工，係指醫師、醫事人員、護理人員、公務人員、技工、工友、駕駛及約用人員等等，均包含在內。是澎湖醫院總務室主管及業務人員異動頻繁，可見一斑。此與澎湖醫院「107年至108年一般事業廢棄物清除處理案」履約爭議案件，遭廠商提出「履約期間17個月內，前後更替承辦人達到7位」等情相符。雖適當程度人員流動有助機關人才競爭與保持組織活力，然離職率連5年居全院第2高，主管人員亦異動頻繁，且該室同仁平均服務年資於108年竟僅6個月，實難謂未影響該院總務室業務銜接與經驗傳承。

(三) 衛福部所屬澎湖醫院為澎湖縣急救責任醫院，肩負我離島地區在地化醫療服務重任，醫療品質及服務水準深受期許。詎料，衛福部於108年5月14日派員前往澎湖醫院，訪談有關人員，明知且於同年6月13日函復醫院公文記載「總務室目前人力尚無不足，惟流動率高、士氣不振」等語，卻未能詳究該院總務室離職率連年居高、主管及承辦人員均頻繁異動、採購案件效率不彰等根本原因，難謂無督導不周之責，殊值注意檢討改進。

七、按勞動部定義，職場霸凌指於工作場所中藉由權力濫用與不公平的處罰，進而折損被霸凌者自信並帶來沉重的身心壓力。揆諸所訴衛福部澎湖醫院職場霸凌情事，尚非無據。衛生福利部應督飭該院積極建構健康友善之職場環境及避免屬員於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，以符憲法與經

濟社會文化權利國際公約保障人權意旨

(一)按我國人民享有言論自由、平等權、工作權及其它自由與權利，凡不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法保障，任何人不得非法侵犯，憲法第7條、第11條、第15條及第22條定有明文。次按經濟社會文化權利國際公約「第7條²⁰、第12條²¹及第23號一般性意見第1點意見²²，明白揭示人人享有安全衛生工作環境之權利，對於工作者在工作環境中應享有之人身安全與健康。是公私各機關（構）均應致力於職場健康環境以符人權保障之規定。次按勞動部職業安全衛生署106年6月21日公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」第4點規定：「職場不法侵害之預防措施：(四)建構行為規範：組織內部常見之不法侵害包含：……(2)脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵(精神攻擊)……(4)強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作(要求過高)……」其所揭示「組織內部常見不法侵害類型」應值作為「職場霸凌」類型化之參考。再按勞動部「工作生活平衡網-職場霸凌面面觀」²³分析，「職場霸凌」係指

²⁰ ICESCR公約第7條規定：本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：(一)所有工作者之報酬使其最低限度均能：(1)獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬；(2)維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平；(二)安全衛生之工作環境；(三)人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才能以外其他考慮之限制；(四)休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。

²¹ ICESCR公約第12條規定：一、本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。二、本公約締約國為求充分實現此種權利所採取之步驟，應包括為達成下列目的所必要之措施：(一)設法減低死產率及嬰兒死亡率，並促進兒童之健康發育；(二)改良環境及工業衛生之所有方面；……。

²² ICESCR公約第7條第23號一般性意見第1點：《經濟社會文化權利國際公約》和其他國際和區域人權條約以及包括國際勞工組織(ILO)公約和建議在內的相關國際法律文件都確認，人人有權享受公平與良好的工作條件。……。享受公平與良好的工作條件權是享受《公約》規定的其他權利的先決條件，亦是其結果，例如，藉由避免職業傷害和疾病有助於享有可能達到的最高標準的身體與精神健康權……。

²³ <https://wlb.mol.gov.tw/Page/Print.aspx?id=116>

於工作場所中發生，及藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重的身心壓力。是以，典型職場霸凌常見於權力不對等或行政優勢基礎上，所造成的身心壓力。

(二)台灣勞工季刊「我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法」²⁴指出，職場霸凌常以多種形式呈現，最難防制癥結在於如何認定，且應避免對內部管理產生干擾或侷限。爰本案以調查所得相關案情，綜合觀察並歸納如下：

- 1、強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作：澎湖醫院於107年6月至7月間辦理停車場設備租賃採購案驗收程序，主驗人員薛秘書拒絕複驗紀錄之簽認，迨至廠商107年11月間函告複驗遲未完成、未付款已影響營運等情，澎湖醫院將驗收延宕歸責於採購單位主管人員即總務室黃主任，核予2次記過處分。然查，總務室黃主任自107年8月26日至10月23日期間簽辦9次公文²⁵略以，「建議核予停車場管理員申誠、107年7月27日複驗有案至今，應儘速核下」，均遭薛秘書以仍未釐清為由退件，應認非屬總務室黃主任無故延宕辦理驗收公文時效。又驗收爭議項目回復式檔桿6支共計3,600元，係因主驗人員未確認驗收結果，致拖欠廠商近4個月租賃費用30萬餘元，詎澎湖醫院以黃員「未善盡並積極辦理驗

²⁴ 台灣勞工季刊第61期，109年3月刊，勞動部發行。

²⁵ 澎湖醫院公文號1073002372。

收、不服主管指正」²⁶，核予2次小過，是否符合比例原則，顯有可議²⁷。又雖公務人員獎懲案件處理普遍以「獎由下起、懲自上先」為原則，惟於違失事實釐清階段，允應先行查明，自符事理之平，至後續行為評價，方屬「獎由下起、懲自上先」範疇。然查閱該案查處簽辦文件，通篇均未釐清採購單位承辦人員與約用人員甲於驗收階段屢次簽辦「已確認完成」等語，卻於驗收及複驗現場仍有數項遭判定不合格，反僅查處總務室黃主任督導責任與停車場管理員約用人員乙協助安裝責任，澎湖醫院就各疏失人員間所為查處未有正當理由而有差別待遇，顯失公平。且查據本件被付懲處人黃主任於107年11月26日出席107年度第9次考績暨甄審委員會會議紀錄顯示，由主席薛秘書主持質問略以：「（黃主任：我剛已經講過了，我們跟廠商依合約在走，有關內部懲處，廠商是依合約，這樣一直驗收，到底驗收怎樣，也一直在拖。）薛秘書：……這個妳簽的公文違反採購法令規範，然後妳說在拖，拖是妳在拖？（黃主任：我有寫說俟複驗紀錄依合約交付。）薛秘書：妳說的不算，我另有指示，人家按照法令規範給妳裁示下去了，妳為何不執行呢？抗命不遵？跟主驗人有什麼關係？……（黃主任：書面都已經表達了，欲加之罪何患無詞，你們要一直這樣子我也沒有辦法，我已經寫書面……）」，該次會議由身為系爭案件當事人之薛

²⁶ 事由：未善盡及積極辦理停車場驗收致生履約責任爭議之後果，復不服主管指正，遲遲未執行主管指示釐清責任，因而導致業務及公文時程嚴重延宕。

²⁷ 同時亦構成院方認約用人員乙不適任停車場管理員，建議應與解僱事由。

秘書主持質問，究係以「主驗人」身分提問，或「主席」為之？是否涉有權力不對等？其主持質問過程，就考績暨甄審委員對黃員評價結果（記過2次）是否具有實質影響力？是否足以使被付懲處人於會議上接受質問時，身陷公審情境、飽受精神壓力？均有可議。至會議錄音檔案，經詢澎湖醫院前人事室楊主任表示，係以個人手機錄音，錄音檔案過大，記憶體容量有限而遭覆蓋，無法提供。是本院無法勘驗錄音檔案查明實際質問內容，併予敘明。

- 2、**部分主管人員不問事務性質與情節輕重，頻繁辦理非屬政風執掌之訪談或論以刑罰相繩，難謂無濫用行政權限之職場霸凌情形：**澎湖醫院時任郭院長及薛秘書於107年8月至12月期間，陸續以「公文程序瑕疵」等事項移送政風室就黃主任辦理3次政風訪談，其後均以「經審視尚無違反作業程序之虞，且非政風職掌業務」結案，其使用手段與欲達成行政指導目的顯非合理，而後於新北市欽賢國中去函欲商調黃員時，薛秘書簽見：「先行提出業務清理計畫，始予討論是否准予商調」，並就黃員反映「身心俱疲、遭受權力暴力」，再度建議移送政風室主辦訪談2次等情，已如前述。又查，政風訪談案件「107年間因澎湖縣政府衛生局來文總務室主任塗銷簽辦意見，疑有不符公文程序案」，係由薛秘書交辦，不符政風機構人員設置管理條例施行細則第8條「由機關首長交查」規定。
- 3、**強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作：**總務室黃主任因107年6月18日發生安宅

病房冷氣空調二通閥異常事件，於107年7月10日簽辦「事件回復單」說明二通閥異常處理情形並調整代為處理故障事件之約用人員乙職務，降調為停車場管理員²⁸，惟該院薛秘書仍認應確實檢討，退件再陳。續經黃主任於107年7月16日、7月17日、7月24日、9月9日持續遭退件再簽。107年9月18日，本件經該院人事室提請107年第3次考績暨甄審委員會審議，經決議認黃員未能有效督導屬員，核予申誡1次。因簽辦公文屢遭會簽單位或薛秘書退件，黃主任續於107年10月4日、108年4月22日、107年5月13日持續再簽，並提出「事件發生後檢討、擬定對策與改善、執行、改善確認、改善確認與持續性」等檢討事項，經該院院長於108年5月28日核批「此案為約用人員乙本職學能不足加上態度輕蔑且主管……未有警示作為差點致災害」等訓示意見後，未再退件。按「二通閥」屬空調冷卻系統通常零件，且查事件回復單記載，經當日下午約用人員甲更換零件並調整送風模式後，病房冷氣效果已恢復正常。是空調異常運轉涉及公共安全與醫療品質，固有審慎檢討防範未然之必要，然本案總務室黃主任所撰檢討報告歷經會簽單位與薛秘書退件再簽共計9次，已屬異常，按科室間若有爭議未能調停，允應送院長裁決。前揭退辦公文方式，難謂無擅專情形。且於檢討過程中，即核予黃主任申誡1次，程序保障似未落實，復於懲處後，持續退件再簽，竟歷時近1年，實難謂具有實益，且有過苛之嫌。

²⁸ 「約用行政專員」改聘「約用庶務員」，每月薪資自3萬1,160降調為3萬0,402元。

- 4、強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作、孤立：澎湖醫院於107年初辦理歷史建物防空洞圍牆倒塌修補工程採購案，後因總務室人員異動及業務辦理進度落後，迄至黃員於107年5月調任澎湖醫院總務室主任後，承辦人員仍於作業中。惟至107年底仍未能順利招標，總務室工友因而簽辦追究該室黃主任採購案公文延宕辦理33天²⁹責任，並經郭院長108年1月30日核決。事隔9個月後，該院108年10月7日108年度第5次考績暨甄審委員會審議，由主席薛秘書主持質問公文簽辦進度延宕原因及為何不服上級指導等語云云，並經會議決議，同意依該院標準核予申誡處分2次。惟查據公文流程表記載，該公文需會簽至總務室工務組、政風室、主計室後，再送請秘書及院長核章，且於107年11月21日15時18分陳核至薛秘書，於20日後，107年12月10日17時15分陳核至院長室。復經院長退件，黃主任於108年1月22日修正再送，於108年1月25日獲批決行。公文管考規定，固係以管制辦理時數提升公文時效為目的，但不問公文簽核過程中是否有會簽意見待研議綜簽或退請重簽等非屬承辦人無故延宕情形，均認黃主任應負全責，不無明顯過度苛責之處，且有鼓動同事孤立特定人員之嫌。
- 5、查處標準不一：另查，澎湖醫院稱黃主任於107年12月間督導辦理「108年膳食供應加工食品採

²⁹ 歷史建物防空洞圍牆倒塌修補工程採購案，公文文號1073003122，屬普通件，辦理天數為6天，經扣除假日，逾期天數共計33日，依澎湖醫院「公文處理各階段時限暨逾期積壓懲處標準表」規定，屬申誡2次處分，

購案」，未依底價建議小組會議決議執行，造成底價核算錯誤損失2萬元。然經調閱該案底價簽辦文件顯示，該採購案件底價簽辦依序為「底價預擬簽辦」、「底價建議小組」、「機關首長核定底價」。按本件「底價預擬簽辦」雖有計算錯誤情形，然經會議主席薛秘書主持之「底價小組」所有委員共同審議後，均未有異議並決議「建議金額詳底價表」³⁰，續送郭院長核定。是若論處底價簽辦疏失，則「底價預擬簽辦」、「底價建議小組」成員與底價建議制度，似均有待共同檢討改進。惟查，本案僅簽辦移送簽辦人員之主管總務室黃主任至考績暨甄審委員會檢討行政責任。是該院重視公帑效能與採購效益，固屬合理，惟倘與薛秘書於108年11月27日擔任「109年派駐值勤人力勞務採購案」（採購案號2286001931）第2次開標會議主持人，於開標過程中洩漏底價³¹涉犯瀆職罪而致廢標、擔任「長照2.0計畫日間照護中心廳舍整修工程委託規劃設計監造技術服務案」第7次開標主持人，未依廠商標價文字審標，誤判廠商為不合格標而廢標（僅1家投標），需重行招標程序，影響採購效率，卻從未以相同標準查處改進等情相較，於各人員間似有差別待遇情形。又若以實害結果作為查處考量，澎湖縣政府因總務室約用人員甲差勤異常，於107年9月11日³²裁罰澎湖醫院2萬元，並公布澎湖醫院名稱及負責人姓名等情，已如前述。該院事後未以同樣標

³⁰ 底價表記載「參考107年決標金額為底價」。

³¹ 臺灣澎湖地方檢察署檢察官於109年9月4日予以緩起訴處分。

³² 107年9月11日府社勞字第1070054581號裁處書。

準檢討查明相關責任，是該院就屬員行政疏失之查處標準似未具客觀中立標準，又此等差距難謂未助長職場霸凌風氣。

- 6、未查，澎湖醫院105年至109年12月31日獎懲事由統計表顯示，總務室陳姓約用人員於105年9月1日離職、呂科員於106年3月6日退休、吳姓約用人員於106年12月20日經簽辦不適任後離職。詎該院於前揭同仁離職1年至2年後，於107年12月5日以「其他在工作或操守方面造成不良後果，情節輕微」為事由，函令追懲前揭3位同仁申誡各1次。該懲處權行使，尚符公務人員考績法第12條第1項第2款5年時效規定，然可見該院勤於行使懲處權現象，是否使同仁動輒得咎，心生恐懼，反足使屬員爭相諉過，該手段與達成行政管理目的是否適當，有待商榷。
- 7、綜上情節，再與總務室黃主任於108年1月至2月間赴佛教慈濟醫療財團法人台北慈濟醫院急診並於身心醫學科接受治療等情相核，澎湖醫院存有職場霸凌現象，尚非無憑，堪認可採。

(三)揆諸前揭情節與本案各點調查意見，澎湖醫院職場霸凌習氣，具體反應於諸多層面，影響所及，非限於個案，亦導致特定科室主管人員及承辦人員異動頻繁、迭生採購爭議致效率不彰、組織內部關係緊張，損及政府形象與行政效能。衛福部對澎湖醫院負有指揮監督之責，雖於108年5月4日派員訪查，卻未察本案職場霸凌端倪，實屬可議。按各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，公務人員保障法第19條定有明文。復依公務人員安全及衛生防護辦法第3條規定略以，公務人

員保障法第19條規定之安全及衛生防護措施，應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。衛福部應督飭所屬澎湖醫院積極建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作³³，以符憲法與經濟社會文化權利國際公約保障人權意旨。

³³ 行政院人事行政總處108年4月29日總處綜字第1080033467號函。

參、處理辦法：

- 一、調查意見，提案糾正衛生福利部澎湖醫院。
- 二、調查意見，函請衛生福利部督飭所屬檢討改進並議處相關違失人員見復。
- 三、調查意見三，檢附事證，函請法務部查明見復。
- 四、調查意見三及四，檢附事證，函請勞動部、澎湖縣政府查明見復。
- 五、調查意見，函復陳訴人。
- 六、調查意見，經委員會討論通過及個資處理後上網公布。

調查委員：浦忠成